
	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 1 de 27

GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO




PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA 2021

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 2 de 27

CONTENIDO


	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVOS	10
3.1 OBJETIVO GENERAL	10
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
5. PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	11
5.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	12
5.2 ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	17
5.3 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	19
6. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA ...	21
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	22
8. PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES	22

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 3 de 27

1. INTRODUCCIÓN

La Administración Central Departamental del Quindío, en cabeza de la Secretaría Administrativa y su Dirección de Talento Humano, en observancia de las políticas de Desarrollo Administrativo de la Función Pública y las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en aras de adelantar un adecuado proceso de planeación del talento humano a nivel institucional, que permita propiciar óptimas condiciones laborales, determinantes para un eficiente desarrollo institucional; establecerá mediante el presente Plan de Previsión de Recursos Humanos los mecanismos que permitan evidenciar y subsanar las necesidades de personal, con el objeto de dar cumplimiento con los ejes misionales del Gobierno Departamental encaminados a una eficiente prestación del servicio y en consecuencia de los fines esenciales del Estado.

En consecuencia, a través del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, es menester entrar a detallar el comportamiento de la Planta de Personal de la Administración Central Departamental del Quindío, con el propósito de identificar las necesidades que de la misma se derivan conforme a los requisitos y perfiles establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, dimensionar los costos que ello implica y verificar el presupuesto asignado para tal fin; a efectos de establecer las medidas que permitan suplir las resultantes necesidades de personal, para el óptimo desempeño Institucional.

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01 Fecha: 28/01/2021
		Página 4 de 27

2. MARCO NORMATIVO

La Ley 909 de 2004 por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, regula lo siguiente sobre la planeación del recurso humano:

El artículo 14, establece la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.


El numeral 1º del artículo 15 indica que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

Por su parte el artículo 17 establece que:

"Las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación. c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado"...

Y el artículo 18 ibidem, establece la obligatoriedad de implementar el Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, como instrumento para la formulación de políticas y garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

En tal sentido, el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 que dispone:


	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 5 de 27

“Las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación. c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado”.

“ARTÍCULO 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
 2. Plan Anual de Adquisiciones
 3. Plan Anual de Vacantes
 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
 5. Plan Estratégico de Talento Humano
 6. Plan Institucional de Capacitación
 7. Plan de Incentivos Institucionales
 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
 9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
 11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
- (...)

Además de lo anterior y dado que la razón del presente Plan es identificar las necesidades de la Planta de Personal, es menester mencionar la normatividad que rige la provisión de empleos, es así como el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, en el Capítulo 3, denominado las formas de provisión de empleo, establece lo siguiente:

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 6 de 27

“Artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.


Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en período de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de período o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. *Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*
2. *Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
3. *Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
4. *Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.*

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 7 de 27

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Parágrafo 1°. *Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.*


Parágrafo 2°. *Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:*

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical”.*

“Artículo 2.2.5.3.3. Provisión de las vacancias temporales. *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01 Fecha: 28/01/2021
		Página 8 de 27

convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Parágrafo. *Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma”.*

“Artículo 2.2.5.3.4. Terminación de encargo y nombramiento provisional. *Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.*

Los empleos en vacancia definitiva o temporales de carrera administrativa continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales anteriormente descritos según el Decreto 648 de 2017”.


De otra parte, el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, dispone lo siguiente frente al Encargo:

“ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 9 de 27


el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. *Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.*

PARÁGRAFO 2. *Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique”.*

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01 Fecha: 28/01/2021
		Página 10 de 27

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL


Identificar las necesidades de disponibilidad del Talento Humano de la Administración Central Departamental del Quindío y los mecanismos de solución que permitan el logro de las metas institucionales.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las necesidades de la planta de personal, estableciendo los perfiles de los empleos requeridos, en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.
- Establecer el mecanismo para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del Talento Humano en la provisión de los empleos.
- Verificar el aseguramiento de la financiación del presupuesto asignado para suplir las necesidades del Talento Humano requerido.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Previsión de Talento Humano aplica para la Planta Estructural de Empleos de la Administración Central Departamental del Quindío adoptada mediante el Decreto 0373 del 21 de junio de 2019.

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 11 de 27


5. PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de conformidad con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), (...) *“es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos”*.

Así las cosas, es menester realizar un diagnóstico de la Planta de Empleos de la Administración Central Departamental, partiendo del significado de Planta de Personal como *“el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos, establecido mediante el Decreto Ley 785 de 2005 y Decreto 1083 de 2015”*.

Es así como la Administración Central Departamental del Quindío, cuenta con una Planta de Personal Estructural, la cual consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de cada una de sus dependencias, por lo cual la Administración Central cuenta con quince (15) dependencias distribuidas en: un (01) Despacho del Gobernador y catorce (14) Secretarías de Despacho, a saber:

1. Despacho del Gobernador.
2. Secretaría del Interior
3. Secretaría Jurídica y de Contratación
4. Secretaría de Representación Judicial y Defensa del Departamento
5. Secretaría de Hacienda
6. Secretaría Administrativa
7. Secretaría de Planeación
8. Secretaría de Aguas e Infraestructura
9. Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente
10. Secretaría de Familia
11. Secretaría de Turismo, Industria Y Comercio
12. Secretaría de Cultura
13. Secretaría de Salud
14. Secretaría de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones
15. Secretaría de Educación

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 12 de 27

Ahora bien, teniendo en cuenta las directrices metodológicas y técnicas impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el presente Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Administración Central Departamental del Quindío, se desarrollará en las siguientes etapas:

- Análisis de las necesidades de personal
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

5.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal de la Administración Central Departamental del Quindío está conformada por Trescientos cincuenta y dos (352) empleos, que se distribuyen así:

PLANTA DE EMPLEOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL QUINDÍO				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	No.	CLASIFICACIÓN
NIVEL DIRECTIVO				
GOBERNADOR	001	07	1	Elección Popular
SECRETARIO DE DESPACHO	020	06	14	Libre Nombramiento
DIRECTOR OFICINA PRIVADA	009	06	1	Libre Nombramiento
DIRECTOR CASA DELEGADA	009	05	1	Libre Nombramiento
DIRECTOR	009	04	26	Libre Nombramiento
DIRECTOR	009	02	13	Libre Nombramiento
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	115	06	1	Libre Nombramiento
JEFE DE OFICINA DE CONTABILIDAD	006	03	1	Libre Nombramiento
JEFES DE OFICINA	01	01	21	Libre Nombramiento
TOTAL NIVEL DIRECTIVO			79	
NIVEL ASESOR				
JEFE OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO DE GESTION	006	06	1	Periodo fijo
ASESOR DESPACHO	105	02	7	Libre Nombramiento
ASESOR DESPACHO	105	01	4	Libre Nombramiento
TOTAL NIVEL ASESOR			12	
NIVEL PROFESIONAL				



PLAN

Código: PL-SAD-05

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS


Versión: 01

Fecha: 28/01/2021

Página 13 de 27

PLANTA DE EMPLEOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL QUINDÍO				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	No.	CLASIFICACIÓN
TESORERO GENERAL	201	06	1	Libre Nombramiento
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	5	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE LA SALUD	237	41	6	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	40	2	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	39	10	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	3	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	59	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	10	Libre Nombramiento
TOTAL NIVEL PROFESIONAL			96	
NIVEL TÉCNICO				
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	27	Carrera Administrativa
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	5	Libre Nombramiento
TÉCNICOS DEL AREA DE LA SALUD	323	01	25	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	314	36	2	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	314	03	6	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	314	02	1	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	314	01	6	Carrera Administrativa
TOTAL NIVEL TÉCNICO			72	
NIVEL ASISTENCIAL				
SECRETARIO EJECUTIVO DESPACHO DEL GORBENADOR	430	09	2	Libre Nombramiento
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	39	1	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	2	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07	3	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	21	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04	21	Carrera Administrativa
AUXILIAR DE LA SALUD	412	04	3	Carrera Administrativa
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	06	3	Libre Nombramiento
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	03	3	Carrera Administrativa
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	02	24	Carrera Administrativa
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	02	4	Libre Nombramiento
CONDUCTOR MECÁNICO	482	06	1	Libre Nombramiento
CONDUCTOR MECÁNICO	482	04	1	Carrera Administrativa
CONDUCTOR MECÁNICO	482	04	4	Libre Nombramiento
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL			93	
TOTAL PLANTA DE PERSONAL NIVEL CENTRAL			352 CARGOS	

La Planta de Empleos de la Administración Central Departamental del Quindío, de

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 14 de 27

acuerdo a su nivel Jerárquico se simplifica así:

Tabla 1. Planta de Empleos según el nivel jerárquico

PLANTA CENTRAL SEGÚN EL NIVEL JERÁRQUICO	
NIVEL	TOTAL
DIRECTIVO	79
ASESOR	12
PROFESIONAL	96
TECNICO	72
ASISTENCIAL	93
TOTAL DE CARGOS	352

Según el tipo de Clasificación de los Cargos de la Planta de Empleos se encuentra distribuida así:

Tabla 2. Planta de Cargos según la Clasificación del Empleo

CLASIFICACIÓN DEL EMPLEO	No. CARGOS
ELECCIÓN POPULAR	1
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO	119
CARRERA ADMINISTRATIVA	231
TOTAL EMPLEOS	352

Ahora bien, de acuerdo a los resultados del Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2021, la Planta de Empleos de la Administración Central Departamental del Quindío con fecha de corte a 31 de diciembre de 2020 y conforme al estado de provisión de cargos, presenta lo siguiente:


	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 15 de 27

Tabla 3. Planta de Empleos de acuerdo al estado de provisión de los empleos a 31 de diciembre de 2020

PLANTA EMPLEOS SEGÚN EL ESTADO DE PROVISIÓN		
TIPO VINCULACIÓN	TOTAL	NO PROVISTOS
ELECCIÓN POPULAR	1	0
PERIODO FIJO	1	0
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	119	0
- EN COMISIÓN	2	-
CARRERA ADMINISTRATIVA	231	10
- EN TITULARIDAD	36	-
- EN ENCARGO	40	-
- EN PROVISIONALIDAD	145	-
TOTAL CARGOS PLANTA CENTRAL	352	10


En consecuencia, los diez (10) empleos No Provistos de la Planta de Personal de la Administración Central, se encuentran en el siguiente estado de vacancia:

Tabla 4. Estado de los Empleos No Provisto de la Planta Central a 31 de diciembre de 2020

ESTADO DE EMPLEOS NO PROVISTOS		
TIPO VINCULACIÓN	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
CARRERA ADMINISTRATIVA	9	1
TOTAL CARGOS NO PROVISTOS	9	1

Según lo antes analizado el porcentaje de Estado de Provisión del total de empleos de la Administración Central Departamental del Quindío, es el que a continuación se relaciona:

Tabla 5. Estado de Provisión de Empleos de la Planta Central con corte a 31 de diciembre de 2021.

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01 Fecha: 28/01/2021
		Página 16 de 27

TOTAL CARGOS PLANTA DE PERSONAL	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES POR PROVEER
352	340	10
100%	97,16%	2,84%

Se concluye entonces, que la provisión u ocupación de empleos de la planta de personal es del 97.16%, no obstante, es necesario proveer los cargos que no están siendo ocupados, toda vez que se requiere contar con la totalidad del personal para garantizar el eficiente cumplimiento de las metas Institucionales.

Así entonces, se tiene que los cargos no provistos son los siguientes, de acuerdo al estado de Vacancia en que se encuentra, es decir, Vacancia Definitiva o Vacancia Temporal.


	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 17 de 27


Tabla 6. Empleos en Vacancia Definitiva No Provistos a 31 de diciembre de 2020

RGOS EN VACANCIA DEFINITIVA NO PROVISTOS						
MANUAL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	No.	CLASIFICACIÓN	UBICACION DEL CARGO
NIVEL PROFESIONAL						
7.4.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Planeación
13.3.3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Salud
NIVEL TÉCNICO						
5.2.1.2	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	1	Carrera Administrativa	Secretaría Hacienda
6.2	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	1	Carrera Administrativa	Secretaría Administrativa
6.7.1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	1	Carrera Administrativa	Secretaría Administrativa
13.2.4.4	TÉCNICO OPERATIVO	314	01	1	Carrera Administrativa	Secretaria de Salud
NIVEL ASISTENCIAL						
6.6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	1	Carrera Administrativa	Secretaría Administrativa
5.3.3.4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Hacienda
10.5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Familia
TOTAL VACANTES DEFINITIVAS NO PROVISTAS: 9						

Tabla 7. Empleos en Vacancia Temporal No Provistos a 31 de diciembre de 2020

CARGOS EN VACANCIA TEMPORAL NO PROVISTOS						
MANUAL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	No.	CLASIFICACIÓN	UBICACION DEL CARGO
NIVEL PROFESIONAL						
13.4.9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	39	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Salud
TOTAL VACANTES TEMPORALES NO PROVISTAS: 1						

5.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 18 de 27

Partiendo del resultado del Análisis de las Necesidades de Personal, es evidente que para el óptimo desempeño de las responsabilidades que le asisten a la Administración Central Departamental del Quindío, es indispensable contar con la disponibilidad total de empleos ocupados en la Planta de Personal cuyo Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, el cual fue modificado y actualizado por el Decreto 00615 del 04 de diciembre de 2020; determina el propósito principal, las funciones esenciales y los requisitos de formación académica y experiencia laboral, de cada uno de los cargos.


Así entonces deberá activarse el Procedimiento de Provisión para los diez (10) cargos que a corte 31 de diciembre de 2020 se encuentran no ocupados y de esta forma suplir la necesidad de contar con el funcionamiento de los trescientos cincuenta y dos (352) cargos que integran la planta de personal de la Administración Central Departamental según el Decreto 0373 del 21 de junio de 2019.

En cuanto a la necesidad de una permanente capacitación del Talento Humano que integra la Planta de Personal de la Administración Central Departamental del Quindío, para su óptimo desempeño laboral y su desarrollo humano; la Dirección de Talento Humano desarrollará su Plan Institucional de Capacitación, de la mano con lo establecido en su Plan Estratégico de Talento humano, para la presente vigencia 2021.

De otra parte, se prevé que para la presente vigencia 2021, los siguientes cargos se proyectan como Futuras Vacantes No Provistas, toda vez que los funcionarios públicos que los ocupan mediante encargo, provisionalidad y en titularidad, ya han cumplido los requisitos para obtener su estatus pensional y posiblemente retirarse del servicio para ejercer su derecho, a saber:

Tabla 8. Futuras Vacantes No Provistas por posible retiro de funcionarios con derecho pensional.

FUTURAS VACANTES NO PROVISTAS FRENTE POSIBLE RETIRO POR DERECHO PENSIONAL						
MANUAL	OPEC	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	No.	VINCULACIÓN
NIVEL PROFESIONAL						
5.3.3.1	109571	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1	Provisionalidad
15.3.1	109636	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1	Encargo
15.3.2	109637	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1	Encargo
13.4.7		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	39	1	Titularidad
13.4.3		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	39	1	Titularidad

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 19 de 27

FUTURAS VACANTES NO PROVISTAS FRENTE POSIBLE RETIRO POR DERECHO PENSIONAL						
MANUAL	OPEC	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	No.	VINCULACIÓN
NIVEL TÉCNICO						
6.5		TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	1	Titularidad
3.3.6.1		TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	1	Encargo
6.8	109527	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	1	Encargo
15.2.3	109638	TÉCNICO OPERATIVO	314	03	1	Encargo
5.3.3.3	109574	TÉCNICO OPERATIVO	314	01	1	Encargo
TOTAL VACANTES FUTURAS					10	


Es de anotar que de las diez (10) Futuras Vacantes No Provistas por posible retiro frente al uso del derecho pensional de los servidores públicos que los ocupan, seis (06) son vacantes definitivas ocupadas en Provisionalidad y Encargo, y debidamente reportadas en el SIMO-OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC para su provisión mediante concurso de méritos; según se relaciona en la siguiente Tabla:

Tabla 9. Futuras Vacantes No Provistas en estado de Vacancia Definitiva reportadas a la CNSC

FUTURAS VACANTES NO PROVISTAS EN ESTADO DE VACANCIA DEFINITIVA REPORTADAS SIMO-OPEC-CNSC						
MANUAL	OPEC	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	No.	VINCULACIÓN
NIVEL PROFESIONAL						
5.3.3.1	109571	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1	Provisionalidad
15.3.1	109636	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1	Encargo
15.3.2	109637	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1	Encargo
NIVEL TÉCNICO						
6.8	109527	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	1	Encargo
15.2.3	109638	TÉCNICO OPERATIVO	314	03	1	Encargo
5.3.3.3	109574	TÉCNICO OPERATIVO	314	01	1	Encargo
TOTAL VACANTES FUTURAS EN ESTADO DE VACANCIA DEFINITIVA					6	

Así mismo, de acuerdo a la vinculación de los cuatro (04) cargos restantes que hacen parte de las diez (10) posibles Futuras Vacantes No Provistas de carrera administrativa, tres (03) entrarían en Vacancia Definitiva, y una (01) en Vacancia Temporal, así:

Tabla 10. Futuras Vacantes No Provistas su posible situación de estado de vacancia por el tipo de vinculación:

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01 Fecha: 28/01/2021
		Página 20 de 27

FUTURAS VACANTES NO PROVISTAS - POSIBLE SITUACIÓN DE VACANCIA POR SU TIPO DE VINCULACIÓN						
MANUAL	OPEC	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	No.	VINCULACIÓN
13.4.7		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	39	1	Titularidad
13.4.3		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	39	1	Titularidad
6.5		TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	1	Titularidad
TOTAL VACANTES DEFINITIVAS					3	
3.3.6.1		TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	1	Encargo
TOTAL VACANTES TEMPORALES					1	


Así las cosas, la Dirección de Talento Humano además de llevar a cabo las actividades pertinentes del programa de capacitación para el personal Pre-pensionado de la Administración Central Departamental del Quindío, contenidas en su Plan Estratégico de Talento Humano, atenderá de manera oportuna los procedimientos adecuados para la provisión de las futuras vacantes resultantes durante la vigencia del año 2021.

5.3 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Conocido el resultado del Análisis de las Necesidades de Personal y del Análisis de la Disponibilidad de Personal, es necesario que dentro de las medidas de cobertura se active el "*Procedimiento para la Provisión de Vacantes*" el cual se contempla en el Punto 8 del presente Plan de Previsión, a fin de ocupar las nueve (09) Vacantes Definitivas y una (01) Vacante Temporal, que fueron halladas dentro de los análisis mencionados, a fin de dar cubrimiento a las necesidades de personal durante la vigencia 2021.

Además de lo anterior, es menester activar el *Procedimiento para la Provisión de Vacantes* cada vez que se presente novedades de vacancia en la Planta de Personal bien sea por motivos de renuncia, retiro por pensión u otras situaciones administrativas, a fin de que se puedan ocupar en un lapso corto de tiempo y así optimizar la labor de la Administración Central Departamental del Quindío, en términos generales.

En consecuencia, las vacantes definitivas o temporales se proveerán con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras, derivadas del ejercicio de las competencias de cada una de las Secretarías de la Administración Central Departamental del Quindío, de conformidad con las situaciones administrativas, a saber:

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01 Fecha: 28/01/2021 Página 21 de 27


- Derecho Preferencial a Encargo
- Encargo
- Nombramiento Provisional
- Nombramiento Ordinario

Es importante anotar que para la provisión de empleos de la planta de cargos de la Administración Central Departamental del Quindío, a través del “*Procedimiento para la Provisión de Vacantes*”, se da cumplimiento a lo establecido en el Capítulo 3 del Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, el cual señala las formas de provisión de empleo, al igual que lo reglado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, en lo relacionado con el Encargo de los empleos de Carrera Administrativa. **(Enunciadas en el punto 2. Marco Normativo)**

De otro lado, es necesario indicar que la Administración Central Departamental del Quindío ha venido realizando el proceso de planeación con el acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, para proveer las Vacantes Definitivas de la Planta de Empleos, a través del Concurso de Méritos, para lo cual se continuará reportando en el nuevo Sistema SIMO-OPEC las novedades de conformidad a las directrices impartidas por la CNSC.

6. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

La Administración Central Departamental del Quindío de acuerdo con la Ordenanza Departamental No. 015 del 25 de noviembre de 2020, “*POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL PRESUPUESTO GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO PARA LA VIGENCIA FISCAL 2021, SE DETERMINAN LOS INGRESOS Y SE CLASIFICA EL GASTO*”, y a través Decreto Departamental No. 622 del 08 de diciembre de 2020, efectuó la Apropriación Presupuestal de Gastos de Personal para la Planta de Empleos Central para la vigencia 2021, lo que da cobertura a la totalidad de los Cargos en cuanto a Servicios Personales Asociados a la Nómina, Contribuciones a la Nómina – Sector Privado, Contribución a la Nómina – Sector Público, Aportes de Ley y Mesadas Pensionales.

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01 Fecha: 28/01/2021
		Página 22 de 27

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Administración Central Departamental del Quindío, en aras de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta central de personal y al impacto de las medidas previstas en el Plan de Previsión de Recursos Humanos, se elaborará el correspondiente informe de control y una evaluación anual con corte a 31 de diciembre de 2021. Para ello, es necesario determinar los siguientes indicadores:

- Porcentaje del Nivel de vacantes de la Planta de Personal=
(Número de vacantes / Cargos planta central) x 100.
Línea base a 31 de diciembre de 2020.







$$10 \text{ Vacantes} / 352 \text{ Cargos de Planta} \times 100 = 2,84\%$$

- Porcentaje del Nivel de avance en la provisión de las vacantes de la Planta de Personal=

$$(\text{Número de vacantes provistas} / \text{Número de vacantes}) \times 100.$$

Línea base a 31 de diciembre de 2021.

8. PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES

					
INICIO FIN	ACTIVIDAD	DECISIÓN	DOCUMENTOS	CONECTOR	CONECTOR DE PÁGINA
No.	DIAGRAMA DE FLUJO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	RESPONSA BLE	PRODUCTO / REGISTRO



PLAN

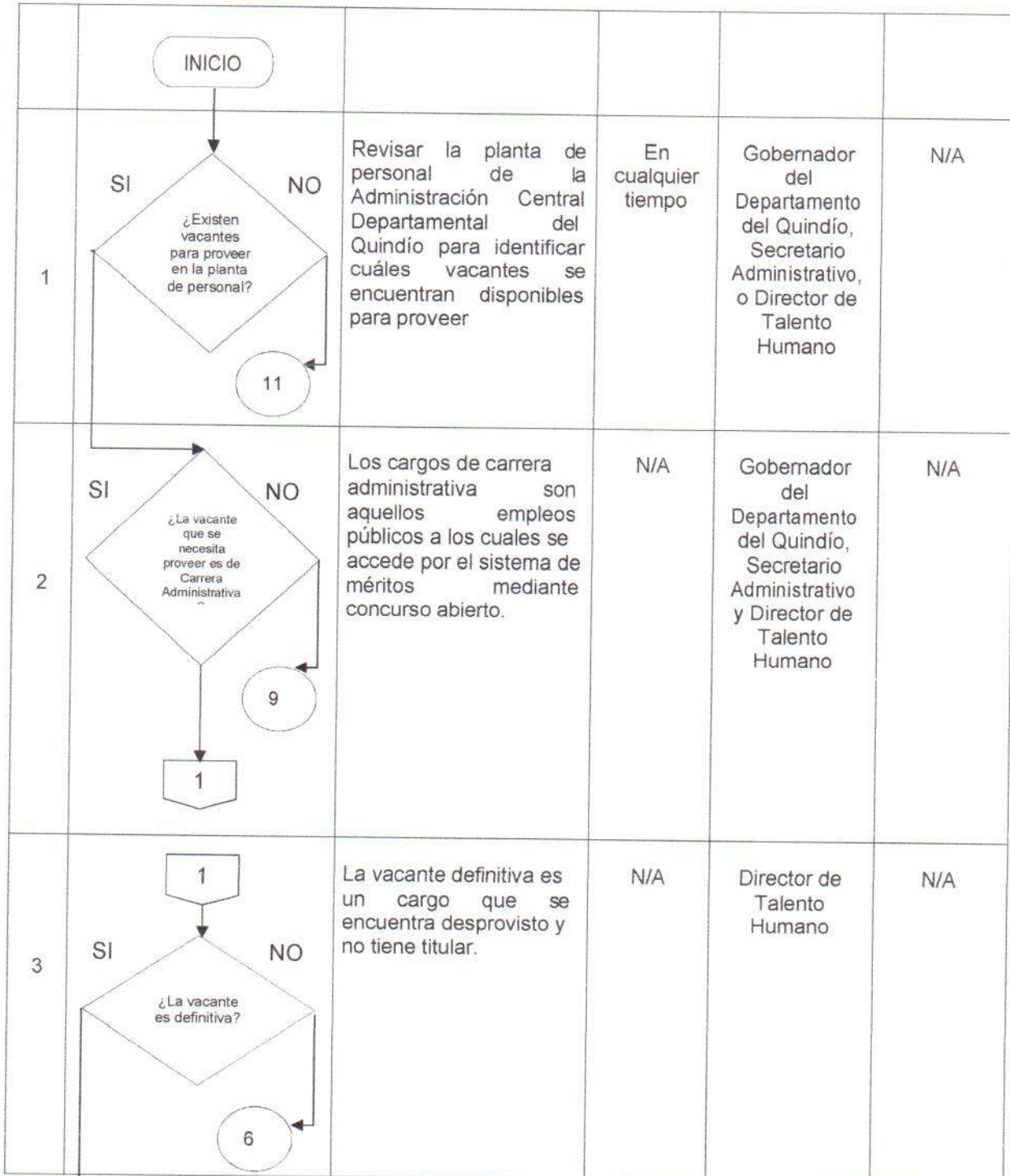
Código: PL-SAD-05

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Versión: 01

Fecha: 28/01/2021

Página 23 de 27





PLAN

Código: PL-SAD-05

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Versión: 01

Fecha: 28/01/2021

Página 24 de 27

4	<p>Convocar a Concurso de Méritos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil</p>	Como regla general, los empleos en vacancia definitiva deberán ser provistos mediante concurso de méritos.	Cuando estén dispuestos los recursos para tal fin	Gobernador del Departamento del Quindío, Secretario Administrativo, Director de Talento Humano y Comisión Nacional del Servicio Civil	N/A
5	<p>SI NO</p> <p>¿Se está adelantando Concurso de Méritos para la provisión de vacantes definitivas de Carrera Administrativa?</p> <p>11 6</p>	Si la vacante definitiva de carrera Administrativa está pronta a proveerse, no se agotará el plan anual de vacantes y aquí finaliza dicho procedimiento	Cuando exista la necesidad de la provisión	Gobernador del Departamento del Quindío, Secretario Administrativo y Director de Talento Humano	N/A
	<p>2</p> <p>Proveer la vacante definitiva o temporal mediante Encargo</p>	Verificar el cumplimiento de los requisitos previstos en el Artículo 1º de la Ley 1960 de 2019	Cuando exista la necesidad de la	Director de Talento Humano y Profesional	Estudio de Verificación de Requisitos



PLAN

Código: PL-SAD-05

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Versión: 01

Fecha: 28/01/2021

Página 25 de 27

6		que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, con el fin de determinar la existencia de un empleado con derecho de carrera sobre el cual pueda recaer el encargo.	provisión	Universitario o Contratista	para acceder a Encargo
7		Continuar con el Procedimiento de Nombramiento y Vinculación en Encargo.	Cuando exista la necesidad de la provisión	Gobernador del Departamento del Quindío, Secretario Administrativo, Director de Talento Humano y Profesional Universitario o Contratista	Acto Administrativo de Encargo
8		Prevía verificación de requisitos, el nominador escogerá discrecionalmente una persona que cumpla los requisitos para ser nombrado en la vacante, y continuará con el Procedimiento de Nombramiento y Vinculación	Cuando exista la necesidad de la provisión	Gobernador del Departamento del Quindío, Secretario Administrativo y Director de Talento Humano	Acto Administrativo de Nombramiento en Provisionalidad
9		Para este tipo de vinculaciones opera la discrecionalidad del nominador.	Cuando exista la necesidad de la provisión	Gobernador del Departamento del Quindío, Secretario Administrativo y Director de Talento Humano	N/A



PLAN

Código: PL-SAD-05


**PLAN DE PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**

Versión: 01


Fecha: 28/01/2021

Página 26 de 27

10	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Proveer la vacante de Libre Nombramiento y Remoción, o de Periodo Fijo </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> </div>	<p>El nominador definirá de manera discrecional las personas que ocuparán estos cargos siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos para el cargo en el Manual y en la Ley. Y continuará con el Procedimiento de Nombramiento y Vinculación</p>	<p>Cuando exista la necesidad de la provisión</p>	<p>Gobernador del Departamento del Quindío, Secretario Administrativo y Director de Talento Humano</p>	<p>Acto Administrativo de Nombramiento</p>
11	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center; width: fit-content; margin: 0 auto;"> FIN </div>				

	PLAN	Código: PL-SAD-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2021
		Página 27 de 27


JULIAN MAURICIO JARA MORALES
 Gobernador del Departamento del Quindío (E)


MAURICIO GRAJALES OSORIO
 Secretario Administrativa (E)
 Director de Talento Humano

Elaboró Revisión Jurídica: Juan Camilo Aguirre Lozano – Abogado Contratista DTH. 
 Aprobó: Mauricio Grajales Osorio – Secretario Administrativo (e) Director Talento Humano 

ELABORACION	REVISION	APROBACION
Elaborado por: Erica Yiseth García Cubillos	Revisado por: Mauricio Grajales Osorio	Aprobado por: Mauricio Grajales Osorio
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Director de Talento Humano	Cargo: Secretario Administrativo

